

留萌市障害者活躍推進計画

留萌市では、障害者雇用促進法第7条の3の規定に基づき、下記のとおり留萌市障害者活躍推進計画を定めます。

機関名	留萌市役所
任命権者	留萌市長
計画期間	令和5年4月1日から令和8年3月31日まで（3年間）
留萌市役所における障害者雇用に関する課題	留萌市においては令和4年6月現在、法定雇用率を達成していたところであるが、障害者である職員のうち、勤務形態が変更したことに伴い、実雇用率が法定雇用率を下回る状況となっており、障害者雇用の推進と障害者である職員の定着を図るように努めていく必要がある。 また、障害者雇用の課題としては、職員が働く庁舎等施設について、建築年数が経過し老朽化している施設が多く、バリアフリー化に対応していない、エレベーター未設置など、障害者にとって必要な設備が整っていないことがあげられる。
目標	
(1) 採用に関する目標	【実雇用率】 当該年6月1日時点の法定雇用率を達成する。 （参考）令和4年6月1日時点の実雇用率 2.5％：達成 （評価方法）毎年の任命状況通報により把握・進捗管理。
(2) 定着に関する目標	不本意な離職者を極力生じさせない。 ※今後、障害者である職員の定着状況データを把握する。
(3) ワークエンゲージメントに関する目標	【ワークエンゲージメント】 満足度の全体評価75％以上 ※計画初年度は、実態に関するデータを収集する。 （評価方法）在籍している障害者（新規採用を除く）に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理を行う。
(4) キャリア形成に関する目標	【障害者が担当する職務の拡大】 職員からの自己申告書の提出に基づき、可能な業務について職域を拡げるよう努める。 （評価方法）人事記録を元に把握・進捗管理。

取組内容	
1. 障害者の活躍を推進する体制整備	
	・ 障害者雇用推進者として総務課長を選任する。 ・ 障害者職業生活相談員として人事研修係長を選任し、障害者である職員の職業生活全般に係る相談業務を行う。
2. 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出	
	・ 現に勤務する障害者や今後採用する障害者の能力や希望も踏まえ、年度内に1回以上、職場ヒアリング等を通じて職務の選定及び創出について検討を行う。 ・ 必要に応じて他団体や民間の障害者雇用での職務について情報収集を図る。 ・ 新規採用又は人事異動その他定期的に面談を行い、障害者と業務の適切なマッチングができているのかの点検を行い、必要に応じて検討を行う。
3. 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理	
(1) 職務環境	・ 新規に採用した障害者については定期的に面談により必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じる。 - なお、措置を講じるに当たっては、障害者からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施する。
(2) 募集・採用	・ 募集採用に当たっては、以下の取り扱いを行わない。 ①特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。 ②自力で通勤できることといった条件を設定する。 ③介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。 ④「就労支援機関に所属・登録しており雇用期間中支援が受けられること」といった条件を設定する。 ⑤特定の就労支援機関からのみの受け入れを実施する。 ・ 高校生を対象としたインターシップの中で障害学生の受け入れを行うとともに、軽易な業務に従事する職員募集など、障害特性に配慮した採用に努める。
(3) 働き方	・ 時間単位の年次有給休暇や傷病休暇又は病気休暇などの各種休暇の利用を促進する。
(4) キャリア形成	・ 障害者ではない職員と同様に、留萌市職員研修計画に基づき各種研修を実施し、人材育成に取り組む。
(5) その他人事管理	・ 年2回の人事評価における面談の設定のほか、必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調管理を行う。 ・ 引き続き、障害特性に配慮した職場介助、通勤への配慮等の措置が可能となるよう財政措置を行う。 ・ 中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害者となった者をいう。）について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮、働き方、キャリア形成等の取り組みを行う。